

人才引进后续岗位动态调配与人才留存管理方案研究

作者：兰绍清

身份证号：532524197702143424

摘要：人才引进是区域与单位发展积蓄智力资源的基础环节，而岗后动态调配与长效留存才是释放人才价值的核心关键。当前多数地区重引进、轻管理，存在岗位匹配僵化、人才流动不足、成长通道狭窄、留存机制薄弱等问题，造成人才资源闲置、流失率偏高。本文结合人才管理工作实际，梳理引才后续管理现存短板，构建岗位动态调配体系，完善全方位人才留存管理方案，形成引、配、育、留全链条管理模式，为提升人才利用率、稳定人才队伍提供实践参考。

关键词：人才引进；岗位调配；动态管理；人才留存；队伍建设

一、引言

各地引才政策持续迭代升级，人才集聚规模稳步扩大，但引才后续精细化管理体系尚未完全成型。固定定岗、静态用人的传统模式，难以适配人才成长变化与岗位动态需求，极易出现人岗错配、人才闲置、流失跳槽等问题。健全岗位动态调配机制、优化人才留存体系，打通人才引进“后半篇”管理链条，是盘活人才资源、夯实人才支撑、赋能高质量发展的重要举措。

二、人才引进后续管理现存主要问题

（一）岗位配置固化，人岗适配度偏低

当前人才引进普遍采用入职一次性定岗模式，岗位分配多依据招聘阶段的短期岗位需求，缺乏长期、动态、可持续的岗位适配调整机制。部分引进人才的专业研究方向、核心能力结构、职业发展特长与现有岗位职责存在偏差，极易出现高能低就、专业闲置、岗位工作量不均衡等现象。固定定岗模式忽视人才入职后的能力成长、经验积累与岗位职能的迭代更新，无法适配岗位工作内容、业务重心的动态变化，导致大量优质人才资源无法充分发挥效能，长期处于低效工作状态，造成显著的人才资源浪费与人力成本损耗。

（二）动态调配机制缺失，人才流动不畅

人才岗位调整缺少标准化制度依据，内部人才流动渠道闭塞，跨岗位、跨部门、跨领域轮岗交流频次较低。部分单位存在岗位壁垒、编制固化、部门壁垒等问题，人才一旦定岗便长期固定在单一岗位，缺少历练平台与转岗机会。同时缺乏常态化的人才能力评估、岗位适配研判机制，无法及时根据产业升级、项目建设、岗位迭代需求优化人才布局，人才队伍结构优化滞后，难以适配新时代高质量发展的用人需求。

（三）成长体系不完善，晋升渠道狭窄

引进人才后续培育、晋升、激励体系不完善，普遍存在重使用、轻培养的问题。部分地区人才评价沿用传统资历导向模式，论资排辈现象突出，人才评价标尺未能转向看实绩、重贡献的核心导向。青年人才、专业技术人才缺少专项培育计划、项目历练机会与梯度晋升通道，成长空间受限，工作积极性与创造性难以充分调动，长期处于成长停滞状态。

（四）留存保障体系薄弱，人才流失风险高

人才留存管理长期存在重物质待遇、轻发展赋能的片面性，单纯依靠薪资福利难以长期维系人才稳定性。职业晋升路径模糊、工作成就感不足、配套服务不完善，是现阶段引进人才主动流失的核心诱因。多数地区引才政策集中在入职补贴、安居补助等短期福利层面，缺少常态化人才跟踪回访、诉求收集响应、成长动态关怀的长效机制，无法及时化解人才在工作衔接、岗位适配、生活安居等方面的难题，导致人才归属感、认同感持续弱化，职业流动性居高不下。

三、人才引进后续岗位动态调配体系构建

（一）建立人才岗位双向匹配机制

打破传统以岗定人的固化模式，构建人才与岗位双向适配的动态匹配体系。整合引进人才教育背景、专业能力、项目成果、特长优势等多维数据，建立人才个性化能力画像，同步梳理各部门、各产业岗位动态需求清单，实现人才资源与

岗位需求精准对接。通过常态化双向匹配，对专业错配、平台不足、能力闲置的人才及时调整岗位，有效规避人才资源低效使用问题。

（二）搭建常态化轮岗交流平台

建立制度化、常态化的内部人才流动机制，打通跨岗位、跨部门轮岗交流通道。对高潜人才、青年专业人才实行多岗位历练制度，结合重点项目建设、产业发展需求安排轮岗实践，丰富人才工作阅历与实操能力。针对主业调整、岗位冗余的人才，结合个人意愿与能力特长开展跨领域调配，推动人才在全域范围内有序流动，实现岗位资源与人才资源动态平衡。

（三）完善岗后动态考核调整制度

构建试用考核、年度考核、期满评估相结合的全周期立体化考核体系，将工作实绩、创新成果、岗位适配度、团队协作表现作为岗位动态调整的核心依据，摒弃单一资历考核标准。严格落实岗位动态调整规则，对长期适配度低、履职成效弱、工作积极性不足的人才及时优化调整岗位，规避人岗长期错配问题；对业绩突出、能力优异、潜力充足的人才，优先调配至关键岗位、重点项目岗位予以重点培养。以科学考核结果倒逼岗位精准优化，切实提升岗位使用效益，形成能上能下、能进能出、优胜劣汰的良性用人格局。

四、全方位人才留存管理优化方案

（一）健全梯度化职业成长体系

围绕人才长期发展需求搭建分层分类培育体系，针对高层次人才、专业技术人才、青年人才制定差异化成长方案，配套专项培训、课题研究、技术攻关、外出研修等培育资源。打破人才成长隐形台阶，不搞论资排辈，在职称评定、岗位晋升、项目申报等环节优先倾斜优秀引进人才，让实干者有平台、有为者有位置，持续激发人才干事创业活力。

（二）构建多元化激励保障机制

优化人才激励模式，兼顾物质激励与精神激励，建立以创新价值、能力、贡献为导向的激励体系。落实专项人才补贴、绩效奖励、评优倾斜等政策，对作出

突出贡献的人才给予专项表彰与资源倾斜。同时完善人文关怀机制，将服务延伸至生活保障、家庭帮扶、后顾之忧解决等层面，全方位提升人才幸福感、归属感与认同感，从根源降低人才流失率。

（三）搭建人才干事创业平台

推行人才加项目、人才加产业的双向赋能模式，依托区域重点产业链、核心攻坚项目为引进人才搭建实战型创新实践平台，鼓励人才主动参与技术攻关、流程优化、产业升级、科研创新等核心工作。精准对接人才职业发展诉求与能力特长，为优质人才匹配核心岗位、优质资源与创新载体，打破人才干事创业的资源壁垒。让人才在一线实战中持续锤炼专业能力、积累工作成果、实现自我价值，通过精准赋能、平台托举，让人才留得住、用得好、能成长，实现个人职业发展与区域产业升级、经济发展同频共振。

五、结语

人才引进成效取决于岗后管理质量，动态岗位调配与长效留存管理是激活人才价值、稳定人才队伍的关键。针对当前人岗错配、流动不畅、成长受限、留存薄弱等问题，通过构建双向匹配的动态调配体系、常态化轮岗考核机制、梯度化成长培育体系与全方位激励留存机制，可有效补齐引才后续管理短板。完善全链条人才管理模式，能够最大化释放人才效能，持续夯实区域人才支撑，助力经济社会高质量发展。

参考文献

- [1]王芳.新时代人才引进后续动态管理机制构建研究[J].人才资源开发,2023(12):18-20.
- [2]张建军,李梦琪.岗位动态匹配视角下地方人才留存路径优化[J].中国人力资源开发,2024,41(03):76-82.
- [3]陈雅静.基层人才引进后的岗位调配与长效管理策略[J].办公室业务,2023(18):92-94.

[4]林博文.人才流动视域下岗位优化配置与留存体系建设[J].现代企业,2024(05):103-105.

[5]赵思远.引才后半程精细化管理与人才效能提升研究[J].人力资源管理,2023(09):45-47.